

# Ursachenforschung Gender Pay Gap – Ergebnisse eines Choice Experiments

Melanie Schröder  
Universität Hamburg

mit: Miriam Beblo (Universität Hamburg), Denis Beninger, Norma Schmitt (DIW Berlin)

Duisburg, 08.04.2016



EUROPA-UNIVERSITÄT  
VIADRINA  
FRANKFURT (ODER)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Einführung  
Experimentelles Design  
Ergebnisse  
Fazit

- Verschiedene Einflussfaktoren (umfassende Übersicht in Blau & Kahn, 2016)
- Arbeitgeberseitige Strukturen, Verhalten (Nachfrageseite)
- Unser Fokus: Angebotsseite → Selektion in Vergütungsarten
  - Frauen scheuen Wettbewerb (Niederle & Vesterlund, 2007; Überblick in Bertrand, 2011)
  - Wettbewerbsneigung beeinflusst Fach- und Berufswahl (Kleinjahns, 2009; Buser et al, 2012)
  - Wettbewerb führt zu Veränderungen in der Performance (Gneezy et al., 2003; Jurajda and Munich, 2011; Örs et al., 2013; Iriberry & Rey-Biel, 2016)
  - Gender Pay Gap ist größer in Gruppen, in denen kompetitiv vergütet wird (Manning & Saidi, 2010; McGee et al., 2015; Grund, 2015)
- Einfluss der Selektion in Vergütungsarten & Einfluss des ausgewählten und (zufällig) ausgelosten Vertrages auf GPG → Ausschluss von Arbeitgeberdiskriminierung

- Fragen:

- Wie hoch ist der Gender Pay Gap wenn wir Diskriminierung ausschließen können?
- Welchen Erklärungsbeitrag liefert die Wahl der Vergütungsart?

- Ergebnisse:

- Relativ großer Gender Pay Gap
- Frauen und Männer wählen unterschiedliche Verträge (Selektionseffekt) und diese Wahl zahlt sich auch unterschiedlich aus (Vertragseffekt)

## ■ Charakteristika

- Auftrag an Marktforschungsunternehmen
- Über 800 Teilnehmende (nicht-Standard-TeilnehmerInnen) deutschlandweit
- Online am (Heim-)PC

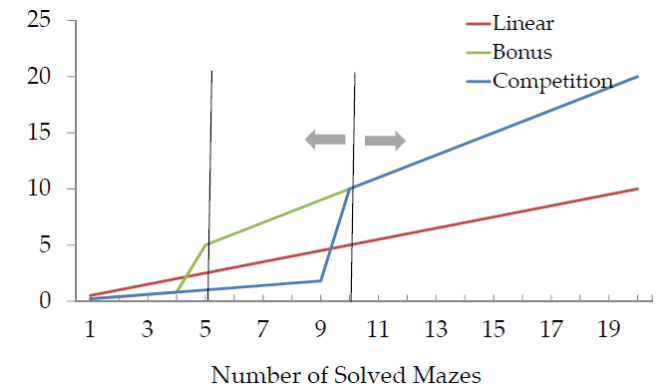
## ■ Ablauf (Kurzform)

### Tests

- Einfaches und schwierigeres Test-Labyrinth
- Verständnistest für Vergütungsarten (3 Fragen)

### Choice Experiment

- 23 binäre Wahlrunden (A vs. B)
- 4 Gruppen von Vergütungsarten
  - Linear (einfacher Stücklohn)
  - Bonus (wenn Grenze erreicht)
  - Wettbewerb (alle) & Wettbewerb (eigenes Geschlecht)
- Auslösung einer Runde → Wahl = Basis für Vergütung



Aufgabe: 5 Minuten für das Lösen von Labyrinthen

# Beispiel für binäre Wahlrunde (Linear vs. Bonus)

Wählen Sie eine der Optionen durch Anklicken.  
 Wenn diese Wahlrunde am Ende ausgelost wird, bildet die hier gewählte Option die Grundlage Ihrer Auszahlung.

Option A <input type="radio"/>	Option B <input type="radio"/>
Schwierigkeitsstufe: leicht  50 Cent für jedes gelöste Labyrinth	Schwierigkeitsstufe: leicht  1€ für jedes gelöste Labyrinth (mindestens 5 Labyrinth) 20 cents für jedes gelöste Labyrinth (weniger als 5 Labyrinth)
Erklärung: Sie erhalten <b>50 Cent</b> pro gelöstes Labyrinth der Schwierigkeitsstufe <b>leicht</b> .	Erklärung: Sie erhalten <b>1€</b> pro gelöstes Labyrinth der <b>Schwierigkeitsstufe leicht</b> , wenn Sie <b>mindestens 5 (5 oder mehr) Labyrinth</b> lösen und <b>20 Cent</b> pro gelöstes Labyrinth, <b>wenn Sie dies nicht schaffen</b> .

**schwer**

**2€**

**5 cents**

# Beispiel für binäre Wahlrunde (Linear vs. Wettbewerb)

Wählen sie eine der Optionen durch Anklicken.  
 Wenn diese Wahlrunde am Ende ausgelost wird, bildet die hier gewählte Option die Grundlage Ihrer Auszahlung.

Option A <input type="radio"/>	Option B <input type="radio"/>
Schwierigkeitsstufe: leicht  50 Cent für jedes gelöste Labyrinth	Schwierigkeitsstufe: leicht  1€ für jedes gelöste Labyrinth (unter den besten 30%) 20 cents für jedes gelöste Labyrinth (nicht unter den besten 30%)
Erklärung: Sie erhalten <b>50 Cent</b> pro gelöstes Labyrinth der Schwierigkeitsstufe <b>leicht</b> .	Erklärung: Sie erhalten <b>1€</b> pro gelöstes Labyrinth der <b>Schwierigkeitsstufe leicht</b> , wenn <b>Sie zu den besten 30% aller Teilnehmer</b> gehören und <b>20 Cent</b> pro gelöstes Labyrinth, <b>wenn Sie dies nicht schaffen</b> .

**schwer**

**2€**

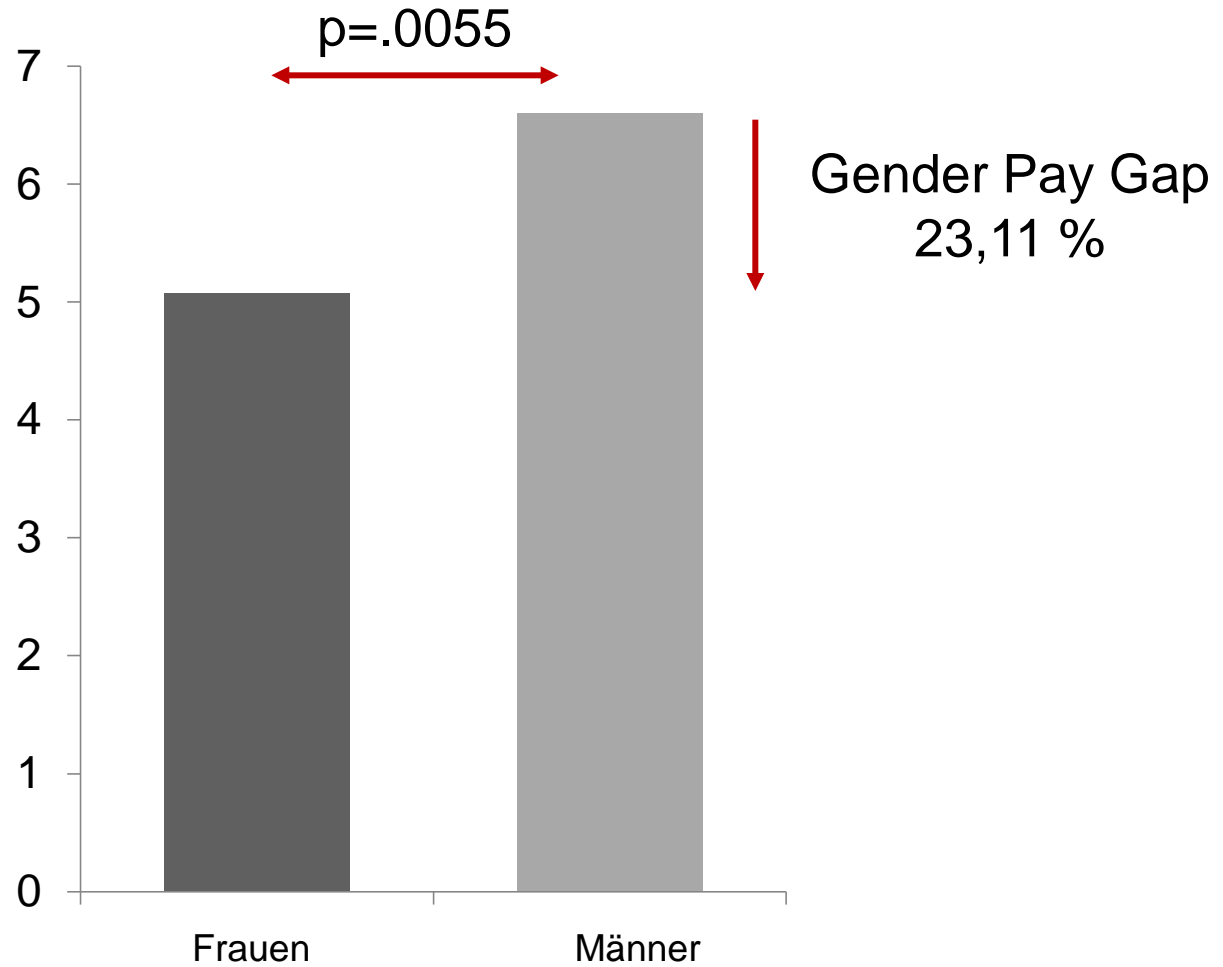
**5 cents**

**aller Männer / Frauen**

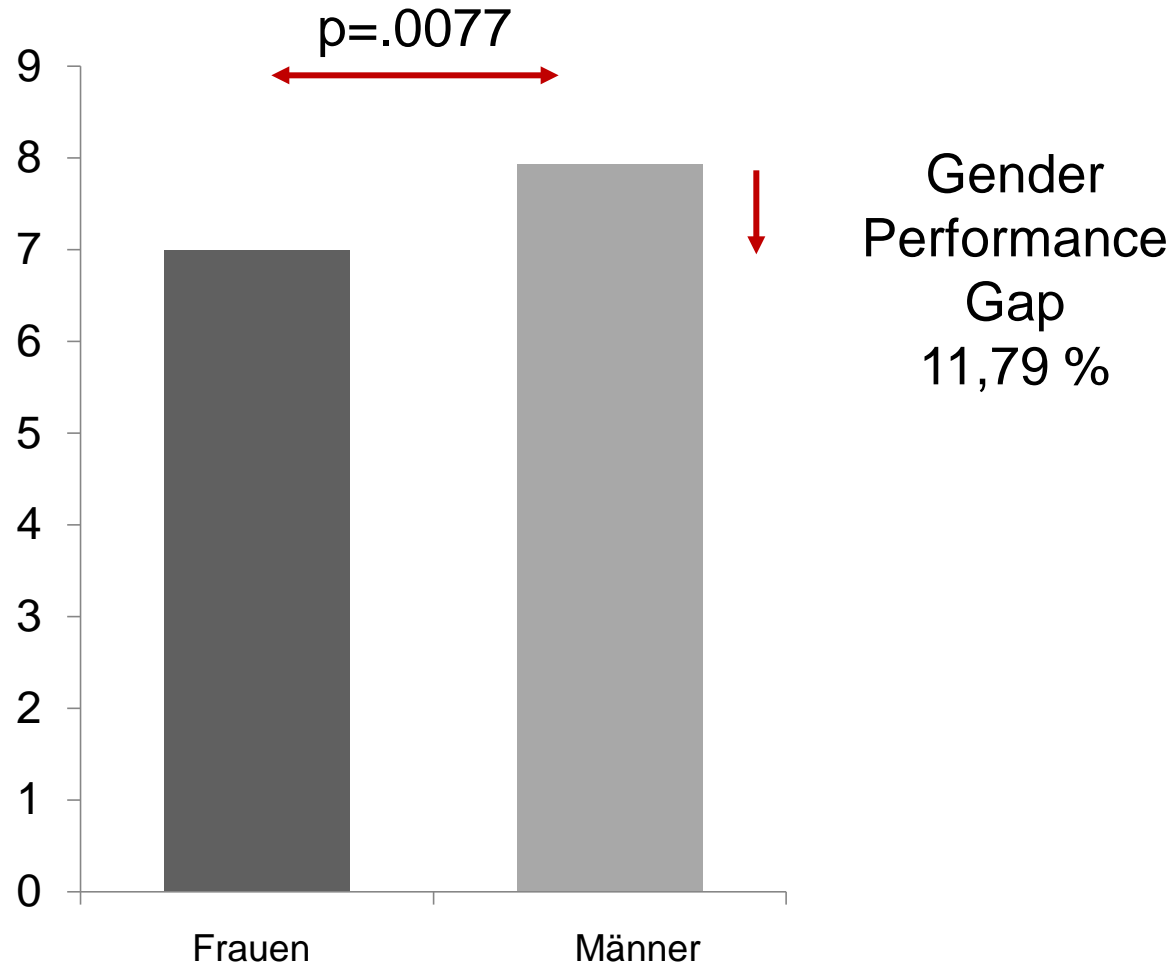
- leistungsabhängige Vergütung
  - Standard in Unternehmen (Tower-Watson, 2013)
  - im öffentlichen Dienst: §18 TVöD
- Bonus: Prämie bei Erreichen einer vorher definierten Leistung
  - klassische Mengenprämie, Prämie bei Erreichen eines Mindestumsatzes
  - Prämie bei vorher definiertem Zielerreichungsgrad (Mitarbeitergespräche)
- Wettbewerb: Wettbewerb um Prämie mit KollegInnen/BewerberInnen
  - Prämie für beste/n MitarbeiterIn der Abteilung, des Bereichs, ...
  - Wettbewerb um knappe Ressourcen (Bewerbungen, Beförderungen, Forschungsgelder)
- Wettbewerb (gleichgeschlechtlich) : Wettbewerb „unter Frauen“ und „unter Männern“
  - Wettbewerb um Positionen in Frauen- und Männerbranchen
  - „Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt“, Frauenquote



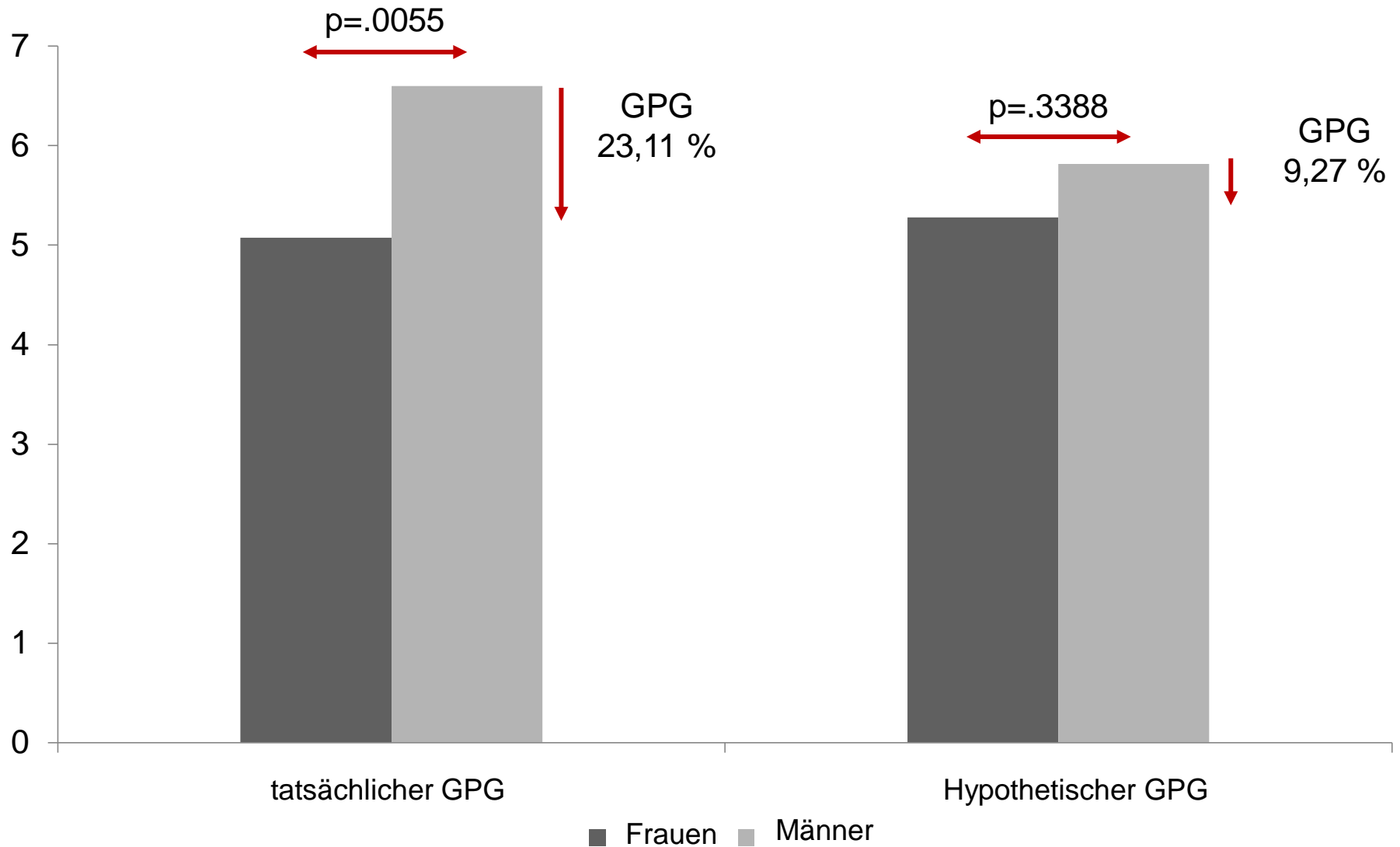
# Gender Pay Gap



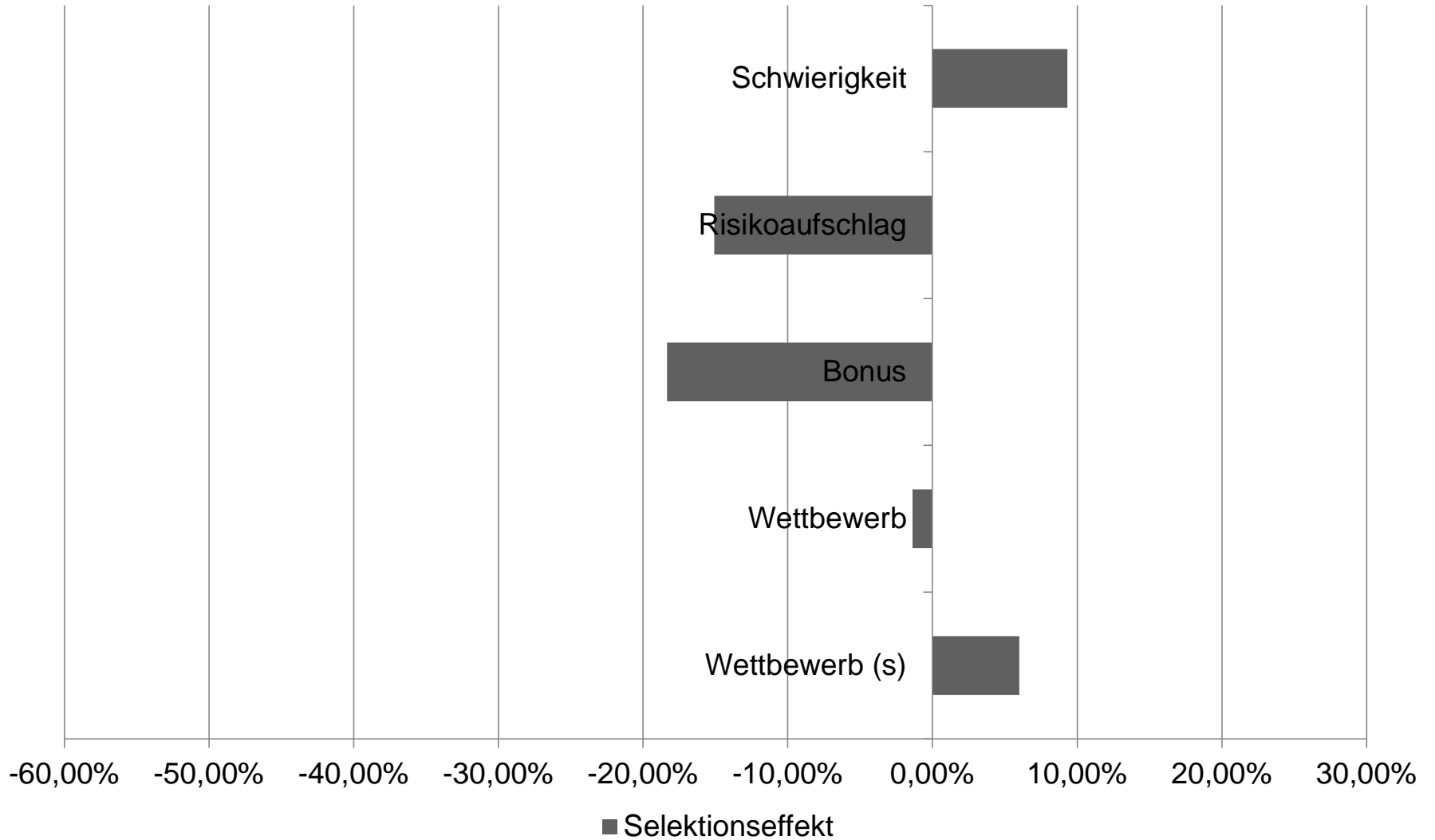
# Gender Performance Gap



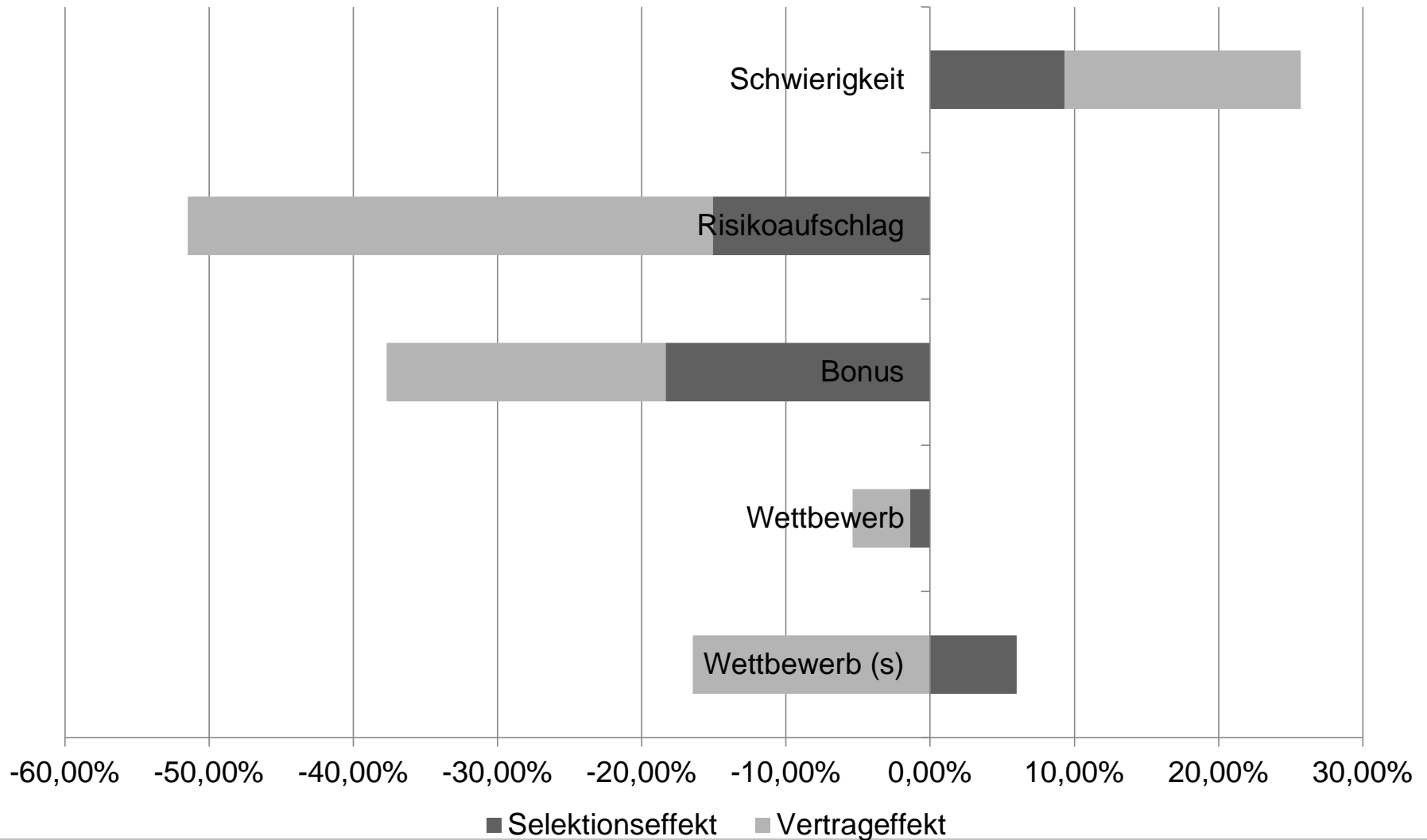
# Tatsächliche Wahl vs. hypothetische Wahl



# Oaxaca-Blinder-Zerlegung (1/2)



# Oaxaca-Blinder-Zerlegung (2/2)



- Relativ großer GPG von 23% (ohne Diskriminierung!)
- Unterschiede in der Wahl der Vertragsarten (Selektionseffekt)
  - Männer wählen häufiger den Risikoaufschlag, Bonus & Wettbewerb gegen alle → GPG ↑
  - Frauen wählen häufiger die schwierige Aufgabe & Wettbewerb unter Frauen → GPG ↓
- Wahl der Vertragsarten zahlt sich unterschiedlich aus (Vertragseffekt)
  - die Wahl der herausfordernden Aufgabe (Schwierigkeit) zahlt sich besser für Frauen aus → GPG ↓
  - Risiko, Bonus & Wettbewerb zahlen sich für Frauen schlechter aus (Performanceeinbruch, überstarke Wettbewerbsneigung) → GPG ↑

→ Bestandteile einer leistungsabhängigen Entlohnung (z.B. Boni, Risikoprämien, Wettbewerbsprämien) verursachen weitere Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

*Kontakt:*

*Melanie Schröder*

*E-Mail: [melanie.schroeder@wiso.uni-hamburg.de](mailto:melanie.schroeder@wiso.uni-hamburg.de)*

*Tel.: +49 (0)40 42838 - 8694*

GEFÖRDERT VOM



EUROPA-UNIVERSITÄT  
VIADRINA  
FRANKFURT (ODER)



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

- Bertrand, Marianne (2011): New perspectives on gender. In Orley Ashenfelter, Richard Layard, David E. Card (Eds.): Handbook of labor economics. 1st ed. Amsterdam: Elsevier (4), pp. 1543–1590.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (forthcoming): The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. In Journal of Economic Literature.
- Blinder, Alan S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. In The Journal of Human Resources 8 (4), pp. 436–455.
- Buser, Thomas; Niederle, Muriel; Oosterbeek, Hessel (2014): Gender, competitiveness, and career choices. In The Quarterly Journal of Economics 129 (3), pp. 1409–1447.
- Gneezy, Uri; Niederle, Muriel; Rustichini, Aldo (2003): Performance in competitive environments: Gender differences. In The Quarterly Journal of Economics 118 (3), pp. 1049–1074.
- Grund, Christian (2015): Gender pay gaps among highly educated professionals — Compensation components do matter. In Labour Economics 34, pp. 118–126.
- Iriberry, Nagore; Rey-Biel, Pedro (2016): Competitive pressure widens the Gender Gap in Performance: Evidence from a Two-Stage Competition in Mathematics. Edited by Barcelona Graduate School of Economics
- Jurajda, Štěpán; Münich, Daniel (2011): Gender gap in performance under competitive pressure: Admissions to Czech universities. In American Economic Review 101 (3), pp. 514–518.
- Kleinjans, Kristin J. (2009): Do gender differences in preferences for competition matter for occupational expectations? In Journal of Economic Psychology 30 (5), pp. 701–710.
- Manning, Allan; Saidi, Farzad (2010): Understanding the gender wage gap: What's competition got to do with it? In Industrial and Labor Relations Review (ILR Review) 63 (4), pp. 681–698.
- McGee, Andrew; McGee, Peter; Pan, Jessica (2015): Performance pay, competitiveness, and the gender wage gap: Evidence from the United States. In Economics Letters 128, pp. 35–38.
- Niederle, Muriel; Versterlund, Lise (2007): Do women shy away from competition? Do men compete too much? In The Quarterly Journal of Economics 122 (3), pp. 1067–1101
- Oaxaca, Ronald (1973): Male-female wage differentials in urban labor markets. In International Economic Review 14 (3), pp. 693–709.
- Örs, Evren; Palomino, Frédéric; Peyrache, Eloïc (2013): Performance gender gap: Does competition matter? In Journal of Labor Economics 31 (3), pp. 443–499.